

FIUMICINO - VERBALE DI ACCORDO
PREMIO DI PRODUTTIVITA' E PARTECIPAZIONE 2008-11

In data 28/07/2008 si sono incontrate la Direzione della Società HUB S.r.L., rappresentata dal Direttore Generale, assistita da CONFINDUSTRIA ENERGIA e le RSU del Deposito Aviazione di Fiumicino, assistite dalle Segreterie Territoriali di Roma FEMCA/CISL, FILCEM/CGIL, UILCEM/UIL per negoziare il Premio di Produttività/Partecipazione da erogare ai lavoratori dell'unità produttiva per il quadriennio 2008-2011.

Le Parti hanno concordato che le erogazioni da corrispondere a consuntivo degli esercizi di riferimento dovranno essere correlate al raggiungimento di obiettivi condivisi di miglioramento della produttività e della qualità del servizio, legati a parametri specifici dell'attività aziendale, quali: numero di rifornimenti effettuati nell'anno; sicurezza; puntualità, fruizione spettanza ferie, riduzione assenteismo.

I premi, da erogare annualmente, saranno corrisposti a tutto il personale impiegato a tempo indeterminato presso l'unità produttiva. Al personale assunto a tempo determinato verranno riconosciuti tanti dodicesimi del premio medio maturato quanti sono i mesi effettivamente prestati nell'anno di riferimento.

AVIORIFORNITORI

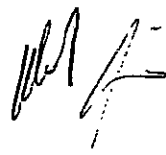
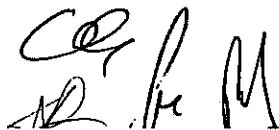
Parametri di Produttività

Le parti convengono che il premio per gli aviorifornitori sarà basato sul numero di rifornimenti effettuati individualmente dal lavoratore nell'anno ed inoltre si è condiviso quanto segue:

- I rifornimenti di volume superiore a 30 mc saranno conteggiati due volte in considerazione del maggior tempo richiesto.
- Per incentivare l'utilizzo delle ferie contrattualmente spettanti verranno attribuiti convenzionalmente 6 rifornimenti per ogni giorno di ferie fruito a coloro che garantiranno nell'anno la fruizione della propria spettanza.
- Per commisurare il premio alle prestazioni in orario contrattuale e rendere omogenei i risultati, gli effetti dello straordinario, dei permessi sindacali e delle ore prestate in altra mansione (es. sostituzione capo turno) saranno neutralizzati mediante riproporzionamento finale del punteggio individuale raggiunto rispetto alle ore contrattuali (244 x 8).

Si è inoltre identificato un obiettivo di rifornimenti effettuabili nell'anno da un aviorifornitore in condizioni normali, pari a circa 1.450 rifornimenti/anno (pari a circa 6,9 rifornimenti al giorno per 210 giornate lavorate nell'anno) che può consentire il raggiungimento di un punteggio target di rifornimenti convenzionali, sui quali basare il premio, pari a 1.601 punti/anno.

Per la costruzione del premio si è convenuto di attribuire a ciascun rifornimento un valore stabilito secondo quanto indicato nella tabella seguente:



Primo biennio 2008 - 2009

PREMIO, euro/rifornimento	Punteggio annuale
1.40	Uguale o maggiore a 1.601
1.20	Da 1.401 a 1.600
1.00	Da 1.301 e 1.400
1.00	Da 1.201 a 1.300
0.80	Inferiore a 1.200

Secondo biennio 2010 - 2011

PREMIO, euro/rifornimento	Punteggio annuale
1.45	Uguale o maggiore a 1.601
1.25	da 1.401 a 1.600
1.05	Da 1.301 a 1.400
1.00	Fra 1.201 e 1.300
0.80	Inferiore a 1.200

Parametri di Qualità

Il premio attribuito annualmente agli aviorifornitori sulla base del punteggio di produttività stabilito nel punto precedente sarà incrementato percentualmente sulla base dei risultati raggiunti nel campo della sicurezza delle operazioni e della puntualità dei rifornimenti secondo le seguenti modalità:

Incremento del 5% del premio se nell'anno non vi è stato nessun infortunio invalidante. Per il 2008 si considererà il periodo intercorrente fra il 28 luglio e la fine dell'anno.

Incremento del 3% se nell'anno vi è stata una riduzione rispetto all'anno precedente dei ritardi nei voli accertati da Hub.

ALTRO PERSONALE

- I Capi Turno saranno premiati come gli aviorifornitori, sia per Produttività che per la Qualità, ma sulla base del punteggio medio acquisito dalla propria squadra.
Il premio per i Capi Turno verrà maggiorato del 10% se il 90% dei componenti della sua squadra avrà raggiunto l'obiettivo stabilito.
- Gli Addetti alla Manutenzione saranno premiati come gli aviorifornitori, sia per la Produttività che per la Qualità, ma sulla base del punteggio medio acquisito dall'impianto
- Gli altri lavoratori impiegati a giornata saranno premiati:
 - o per quanto riguarda la Produttività, sulla base del punteggio medio acquisito dall'impianto
 - o per quanto riguarda la Qualità sulla base dei seguenti parametri di assenteismo e al godimento ferie
 - Assenteismo:

Coefficiente	Presenza reale, %
1,05	> 97
1,00	da 95 a 97
0,90	da 91 a 94
0,80	da 85 a 90
0,50	da 70 a 84
0,40	< 70

- Ferie:
Incremento del 3% per i lavoratori che usufruiscono di tutta la spettanza ferie.

- Per il personale inquadrato in categoria superiore superiore alla cat. 4 il premio totale sarà incrementato sulla base del delta percentuale riscontrato tra i vari minimi contrattuali ed il livello base della categoria 4.

MONITORAGGIO

Le Parti convengono sulla esigenza di effettuare un monitoraggio operativo mensile a livello squadra con il Capo Turno ed il Capo Impianto al fine di massimizzare la produttività sia collettiva che individuale e mantenere viva l'attenzione sui risultati raggiunti e sulle conseguenti prospettive di acquisizione dei premi. Le Parti inoltre si incontreranno ogni quattro mesi per l'esame congiunto dei risultati conseguiti.

Le Parti si impegnano inoltre ad incontrarsi nel caso che fattori eccezionali dovessero mutare sostanzialmente l'attività aziendale.

Galano

Albergo

Reale

Stor

Fino

FR
Freda
MI